



**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING  
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A  
COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES  
QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

Micromedia  
ProQuest

789 East Eisenhower Parkway  
PO Box 1346  
Ann Arbor, MI 48106-1346 USA  
Toll free: 1-800-521-0600  
Fax: (734) 997-4247  
Web: [www.micromedia.ca](http://www.micromedia.ca)

données  
sociodémographiques en brefJuin 2005  
Volume 9 - Numéro 3

CONDITIONS DE VIE

## Qui travaille selon des horaires quotidiens non standard?

par Suzanne Asselin

Dans une société où, de plus en plus, on vise à offrir des services en tout temps, où les entreprises cherchent à donner plus de flexibilité à la gestion de leur personnel tout en étant concurrentielles, où l'on tend au meilleur équilibre entre le temps consacré au travail et aux autres occupations, il ne faut pas s'étonner que les horaires de travail soient diversifiés. Les horaires quotidiens de travail non usuels concernent, en 2002, 3 salariés sur 10 (27,6 %), soit environ 949 400 personnes au Québec. Qu'est-ce qui distingue ces salariés des autres? À partir de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, on établit une comparaison entre les salariés qui travaillent par quarts et ceux qui ont un horaire normal de jour, selon qu'ils exercent un emploi à temps plein ou à temps partiel.

## Qu'est-ce qu'un horaire par quarts?

Dans le langage courant, l'horaire par quarts s'applique à tout emploi qui ne respecte pas l'horaire normal régulier de jour ou le traditionnel « 9 à 5 », débutant le matin et se terminant en fin d'après-midi. Les répondants à l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* décrivent eux-mêmes à l'intervieweur le type d'horaire qui reflète le mieux le temps consacré quotidiennement au dernier emploi occupé de l'année. Cependant, on ne recueille pas d'information sur les plages horaires qui correspondent à chacun des horaires par quarts.

Les quarts de travail comportent six catégories auxquelles s'ajoute une fraction résiduelle : le quart de soir, le quart de

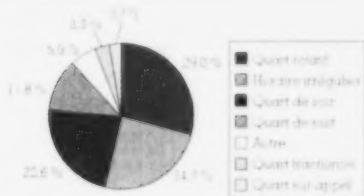
nuit, le quart rotatif, le quart fractionné, le quart sur appel, l'horaire irrégulier et, enfin, une catégorie « autre ». L'horaire par quarts rotatifs correspond à un emploi dont l'horaire alterne de façon régulière entre le jour, le soir et la nuit. Le personnel du domaine de la santé, par exemple, est susceptible de suivre cet horaire. L'horaire par quarts fractionnés comporte deux ou plusieurs périodes de travail distinctes, entrecoupées d'un temps libre. L'exemple le plus caractéristique en est l'horaire d'un chauffeur d'autobus scolaire. Le quart sur appel est celui du répondant qui ne travaille que sur demande de l'employeur, comme le font notamment les enseignants suppléants. L'horaire irrégulier signifie que les heures de travail varient d'une

semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre. Enfin, la catégorie « autre » regroupe des salariés qui ont soit travaillé quelques heures, soit effectué une combinaison des différents horaires mentionnés. Dans cet article, pour des raisons d'ordre pratique, les profils apparentés sont fusionnés. En regroupant les quarts sur appel, les horaires irréguliers et la catégorie « autre », on obtient une évaluation des salariés dont l'« horaire discontinu » varie considérablement.

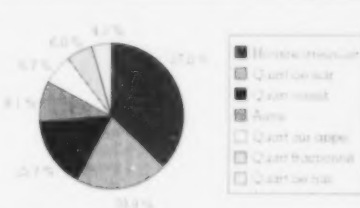
En ce qui concerne les différents horaires par quarts chez les salariés à temps plein, la fréquence la plus élevée est observable chez les salariés dont l'horaire est fait de quarts rotatifs (29,0 %), suivie de près par les salariés dont l'horaire est irrégulier (24,7 %). Quant à l'« horaire discontinu » – sur appel, irrégulier et autre –, il s'applique à 33,3 % des salariés.

Chez les travailleurs à temps partiel par quarts, le type d'horaire le plus répandu est l'horaire irrégulier (37,0 %). En intégrant ce type d'horaire à l'« horaire discontinu », on se rend compte que les salariés en tant partie dans une proportion de 52,8 %. L'importance de cet horaire est largement supérieure à celle des salariés à temps plein, qui atteint 33,3 %.

Répartition des salariés à temps plein selon le type d'horaire par quarts, Québec, 2002



Répartition des salariés à temps partiel selon le type d'horaire par quarts, Québec, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.  
Compilation : Institut de la statistique du Québec.

## Table des matières

Qui travaille selon des horaires quotidiens non standard? .....	1
Données sociales : quelques contrastes : raisons entre le Québec, l'Ontario et l'ensemble du Canada .....	4
Bientôt moins de travailleurs au Québec : pourquoi? .....	6

Québec

### Hétérogénéité au sein des salariés par quarts

L'horaire par quarts de travail n'est pas pratique courante chez les salariés à temps plein. En 2002, parmi les 2 829 380 salariés de ce type, on compte quelques 613 600 travailleurs qui suivent un tel horaire (21,7 %). Chez les salariés à temps partiel, la proportion de travailleurs par quarts atteint 55,0 %, soit 335 800 des 610 800 salariés.

Au sein du groupe des salariés par quarts de travail, il est nécessaire de distinguer les salariés à temps plein et à temps partiel. En fait, parmi les variables observées, seule la scolarité ne génère pas d'écart. En fonction d'autres variables, les différences sont parfois très grandes. Ainsi, chez les salariés par quarts, les jeunes de 16 à 24 ans sont fortement surreprésentés parmi les travailleurs à temps partiel (60,3 %) par rapport à leur poids chez les travailleurs à temps plein (18,2 %).

### Répartition des salariés de 16-69 ans ayant des horaires par quarts selon certaines caractéristiques<sup>1</sup>, Québec, 2002

Caractéristiques	Horaire normal de jour			Horaire par quarts		
	Total	À temps plein	À temps partiel	Total	À temps plein	À temps partiel
k						
Total	2 490,7	2 215,6	275,1	949,4	613,6	335,8
%						
Sexe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hommes	50,9	54,5	21,7	55,6	66,3	35,9
Femmes	49,1	45,5	78,3	44,4	33,7	64,1
Groupe d'âge						
16-24 ans	12,6	11,3	52,7	33,1	18,2	60,3
25-34 ans	33,4	34,2	17,5	20,1	25,7	9,8
35-44 ans	27,9	28,8	21,2	20,0	25,8	9,4
45-64 ans	35,2	35,2	35,3	36,4	30,2	19,7
Scolarité						
Secondaire terminé ou moins	30,3	30,6	29,5	36,5	37,2	35,2
Certificat ou diplôme postsecondaire	48,6	48,8	46,7	54,3	53,6	55,7
Grade universitaire	20,8	20,4	23,8	9,1	9,2	9,1
Couverture syndicale						
Couvert par un syndicat	37,4	37,7	35,1	42,7	51,0	27,4
Non couvert par un syndicat	61,0	60,6	64,8	56,2	48,0	71,1
Secteurs d'activité						
Fabrication	19,0	20,7	5,6	19,3	28,6	—
Commerce	13,3	13,2	13,9	20,9	15,0	31,7
Soins de santé et assistance sociale	10,5	9,2	21,2	13,2	12,9	13,6
Hébergement et services de restauration	4,0	3,1	10,8	12,3	8,5	19,4
Autres secteurs	53,2	53,8	48,4	34,3	35,0	33,1
Groupes professionnels						
Personnel de supervision des services <sup>2</sup>	6,6	5,5	15,0	15,3	9,6	25,8
Personnel de supervision, vendeurs <sup>3</sup>	3,9	3,4	8,2	11,7	6,1	22,0
Surveillants, conducteurs de machines <sup>4</sup>	7,1	7,9	—	10,5	15,8	—
Personnel de bureau <sup>5</sup>	12,3	12,3	12,3	4,7	4,3	5,3
Sciences naturelles et appliquées	9,7	10,8	—	3,1	4,0	—
Autres groupes	60,4	60,1	62,9	54,6	60,2	44,4

- La somme des composantes ne correspond pas toujours au total, puisque certaines caractéristiques sont retranchées pour respecter le critère de diffusion de l'enquête ou pour exclure les répondants non classés.
  - Incluant le personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et loisirs et le personnel de la vente et des services.
  - Incluant les commis-vendeurs et caissiers des produits au détail.
  - Incluant les monteuses dans la fabrication.
  - Incluant le personnel de supervision du travail de bureau.
- Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier de microdonnées. Computation : Institut de la statistique du Québec.

1. Deborah Sachs (1993), « Le travail par postes », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada (75-001), printemps, p. 17-26.

Généralement, parmi les travailleurs rémunérés, la composition des salariés à temps plein diffère de celle des salariés à temps partiel. De fait, ces derniers rassemblent surtout des femmes et des jeunes, un peu plus de salariés sans diplôme et des salariés non représentés par un syndicat. Dans quelle mesure les salariés par quarts se distinguent-ils des salariés à horaire normal lorsqu'on tient compte du temps plein et du temps partiel?

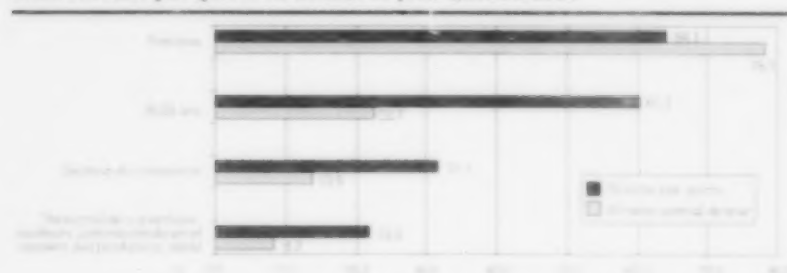
### Des écarts moins prononcés chez les salariés à temps plein

Les caractéristiques du salarié à temps plein ayant un horaire par quarts s'apparentent à celles du salarié à temps plein qui travaille selon un horaire normal de jour en ce qui a trait au groupe d'âge (ils sont répartis presque également dans le groupe des 25-64 ans). Ce n'est pas le cas des autres caractéristiques. La proportion d'hommes qui ont un horaire par quarts est plus élevée que ceux dont l'horaire est de jour (66,3 % par rapport à 54,5 %). Les salariés par quarts sont majoritairement représentés par un syndicat (51,0 %), tandis que cette proportion est de 37,7 % pour ce qui est des salariés ayant un horaire de jour. Le secteur de la fabrication regroupe une plus forte proportion de salariés par quarts (28,6 % par rapport à 20,7 %), ce qui est le cas aussi du groupe professionnel des surveillants, des conducteurs de machines et monteuses de la fabrication (15,8 % comparativement à 7,9 %).

Quant aux groupes professionnels, celui qui compte la plus forte proportion de salariés à temps plein ayant un horaire par quarts est constitué du personnel des services de protection (61,8 %). Il est suivi du groupe des manoeuvres dans la fabrication et des services d'utilité publique (46,8 %).

Selon une étude canadienne<sup>1</sup> tirée de l'*Enquête sur les horaires et conditions de travail* de 1995, l'horaire par quarts chez les salariés à temps plein est très souvent lié à la profession exercée. On ne peut vérifier cet aspect qu'est le motif d'occupation à partir de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, sauf en ce qui concerne l'horaire par quarts sur appel et l'horaire irrégulier. Dans ce cas, en 2002, 9 salariés sur 10 (146 700) mentionnent que l'horaire est imposé.

## Proportion des salariés à temps partiel en regard des principales différences selon l'horaire par quarts ou normal de jour, Québec, 2002



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.  
Compilation : Institut de la statistique du Québec.

## Des écarts plus marqués chez les salariés à temps partiel

Des différences appréciables apparaissent entre les salariés à temps partiel par quarts et de jour. La proportion de femmes est un peu moindre que chez les salariés à horaire de jour (64,1 % par rapport à 78,3 %). De leur côté, les jeunes sont plus nombreux parmi les travailleurs à temps partiel par quarts (60,3 % par rapport à 22,7 %).

En égard aux secteurs d'activité, c'est le commerce où l'on note un écart important

en faveur des salariés par quarts (31,7 % par rapport à 13,9 %). Quant aux groupes professionnels, la différence la plus marquée, en faveur des salariés par quarts, touche le personnel de supervision, les vendeurs, les commis-vendeurs et les caissiers de produits au détail (22,0 % par rapport à 8,2 %). De fait, parmi tous les groupes professionnels, ce personnel arrive en tête de liste quant à la proportion de membres travaillant par quarts (35,3 %). Par ailleurs, la ressemblance entre les types d'emploi existe en matière de

représentation syndicale, car on constate que, contrairement aux salariés à temps plein par quarts, la plupart des salariés à temps partiel (près des trois quarts) ne sont pas membres ou représentés par un syndicat.

En ce qui a trait au motif d'occupation des salariés ayant un horaire par quarts sur appel ou irrégulier, 5 salariés sur 10 se plient à l'exigence de la profession, c'est-à-dire dans une proportion moindre que leurs homologues à temps plein, soit de 9 sur 10.

## En somme

Le profil des salariés ayant un horaire par quarts diffère selon que l'emploi est à temps plein ou partiel. Chez les premiers, comparativement aux salariés ayant un horaire normal de jour, on compte une plus forte proportion d'hommes et une représentation syndicale plus importante. Quant aux salariés à temps partiel, les femmes sont majoritaires – bien que dans une proportion plus faible que celles qui ont un horaire normal de jour –, tandis que les jeunes composent une grande partie de l'effectif. Enfin, la fréquence des horaires par quarts est intimement liée à la structure sectorielle de l'économie.

## Les cinq principaux groupes professionnels chez les salariés ayant un horaire par quarts selon l'emploi à temps plein et à temps partiel, Québec, 2002

CTP91 - Classification type des professions 1991

	Ensemble des salariés <sup>1</sup>	Salariés ayant un horaire par quarts parmi l'ensemble des salariés	
		k	%
<b>À temps plein</b>			
Personnel des services de protection (G611-G631)	63,2	39,1	61,8
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique (J311-J319)	73,1	34,2	46,8
Transport et conducteurs d'équipement lourd (H611-H737)	108,8	39,6	36,4
Surveillants, conducteurs de machines et monteuses dans la fabrication (J011-J228)	276,7	97,0	35,1
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé (D211-D313)	113,9	36,7	32,3
<b>À temps partiel</b>			
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers de produits au détail (G011, G211-G311)	208,9	73,8	35,3
Personnel de supervision des services, pers. de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services (G013-G015, G711-G732, G911-G983)	309,3	86,6	28,0
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services aliments et boissons (G012, G411-G513)	148,9	40,8	27,4
Arts, culture, sports et loisirs (F011-F154)	79,3	14,1	17,8
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé (D211-D313)	113,9	19,3	16,9

1. Tous les salariés confondus sans distinction de l'emploi à temps plein ou à temps partiel, selon le groupe professionnel.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

## Données sociales : quelques comparaisons entre le Québec, l'Ontario et l'ensemble du Canada

par Hervé Gauthier et Yves Nohet

L'OCDE met de test, à l'automne 2004, le Forum mondial sur les indicateurs clés, parmi lesquels les indicateurs sociaux occupent une place importante. L'Union européenne a élaboré de son côté des indicateurs portant sur la pauvreté et l'exclusion sociale. Au Québec, la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale prévoit la compilation d'indicateurs. On observe donc beaucoup d'intérêt pour les indicateurs sociaux. L'Institut de la statistique du Québec participe à cet effort et il est sur le point de publier *Données sociales du Québec*, édition 2003, ouvrage qui propose un large éventail d'indicateurs et de statistiques. Le présent article s'appuie en grande partie sur cet ouvrage.

### Population, ménages et familles

Le déclin plus prononcé du mariage légal au Québec se manifeste, dans les familles ayant des enfants de moins de 25 ans, par la forte proportion de celles qui vivent en union libre, soit 23,1 %, proportion qui n'atteint que 6,7 % en Ontario. Les ménages formés d'une personne seule y sont aussi plus fréquents, ce qui réduit la taille moyenne des ménages. La proportion de familles intactes parmi les familles de couples avec enfants est légèrement inférieure au Québec (il reste que, malgré les soubresauts que connaît la famille, la grande majorité des couples avec enfants est constituée de familles intactes).

### Mortalité

L'espérance de vie à la naissance chez les femmes est semblable au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Chez les hommes, l'espérance de vie est légèrement inférieure au Québec. L'écart entre les sexes atteint 5,3 années au Québec, en comparaison de 4,7 en Ontario. Par contre, le taux de mortalité infantile est inférieur.

### État de santé

La perception de l'état de santé diffère légèrement au Québec. En 2000-2001, la proportion de personnes qui s'estiment en excellente santé est plus élevée qu'en Ontario et au Canada, tandis qu'elle est moindre chez celles qui considèrent leur santé comme très bonne et celles qui la jugent passable ou mauvaise. D'autres indicateurs présentent des différences parfois favorables aux Québécois (proportion des 20-64 ans souffrant d'obésité en 2000-2001), parfois défavorables (proportion de fumeurs parmi les 15 ans et plus).

### Éducation

La proportion de femmes titulaires d'un certificat, diplôme ou grade universitaire est passée de 7,3 % à 17,1 % en deux

décennies. En ce qui concerne aussi la fréquentation scolaire chez les 20-24 ans et la formation liée à l'emploi, le Québec se rapproche de l'Ontario.

### Population active

Chez les hommes de 15 à 64 ans, le taux d'emploi diminue légèrement entre 1976 et 2003, mais il connaît une ascension remarquable chez les femmes (de 41,4 % à 65,4 %). Quant à celles-ci, l'écart avec l'Ontario, qui est de 10,2 points de pourcentage en 1976, n'est plus que de 3,5 points. Les mères avec de jeunes enfants ont fortement contribué à ce rattrapage. Cependant, non seulement la proportion de chômeurs de longue durée augmente par rapport à 1976, mais encore l'écart avec l'Ontario s'agrandit.

### Conditions de travail

L'emploi à temps partiel non désiré est en forte baisse entre 1997 et 2003. Par ailleurs, le ratio entre le revenu des femmes et celui des hommes, parmi les travailleurs à temps plein, affiche une amélioration sensible entre 1980 et 2002, et on note que le ratio est plus élevé au Québec. Enfin, une évolution rarement soulignée – la durée hebdomadaire de l'emploi principal – chute entre 1976 et 2003 de 39,0 à 35,6 heures. Connaissant une durée plus longue qu'en Ontario en début de période, le Québec passe à une durée plus courte.

### Revenu, patrimoine et consommation

Le revenu disponible moyen des unités familiales progresse peu entre 1981 et 2002 : à peine 6,4 % au total. Le revenu disponible moyen des particuliers, quant à lui, augmente davantage entre 1980 et 2002, soit de 22,6 %. La hausse du revenu est plus élevée au Québec qu'en Ontario dans le cas du revenu des particuliers mais inférieure dans le cas des unités familiales. Cette apparente contradiction pourrait s'expliquer en partie par les changements survenus dans les modes

de vie, la proportion de personnes seules s'étant accrue davantage au Québec.

Les ménages québécois dépendent moins en moyenne que les ménages canadiens (15 % de moins). Leur patrimoine médian (79 500 \$) est nettement moins élevé que celui des ménages américains (132 900 \$).

### Logement et transport

Entre 1971 et 2001, la proportion de ménages québécois propriétaires de leur logement a augmenté de 47,4 % à 58,0 %, progression qui dépasse celle qu'on observe en Ontario. Malgré cette hausse notable, les ménages québécois sont moins souvent propriétaires. Au Québec, la proportion de ménages qui consacrent 30 % et plus de leur revenu au logement diminue chez les propriétaires entre 1981 et 2001, tandis qu'elle augmente de façon substantielle chez les locataires (de 28,7 % à 35,9 %). Toutefois, ceux-ci semblent en meilleure position que les locataires ontariens ou canadiens où la hausse est encore plus considérable. Près de la moitié des ménages québécois ont un branchement Internet (46,0 %), soit moins qu'en Ontario (57,9 %), tandis qu'il n'y a presque pas d'écart en ce qui a trait aux véhicules.

### Crimes contre la personne

Entre 1983 et 2003, le taux des crimes contre la propriété diminue. De son côté, le taux des crimes contre la personne et celui des autres crimes augmentent. Les tendances sont les mêmes que dans l'ensemble du Canada. Le niveau de la criminalité au Québec (6 407 crimes pour 100 000 personnes en 2003), mesuré en fonction des crimes rapportés aux corps policiers, est supérieur à celui de l'Ontario (6 097), mais largement inférieur à celui de l'ensemble du Canada (8 132).

### Résumé

Dans certains domaines, tels que la mortalité infantile, l'obésité ou les crimes contre la personne, la situation du Québec se révèle favorable. Dans d'autres cas, le taux d'emploi ou celui de propriétaires occupants, par exemple, le Québec ne parvient pas à rejoindre ses voisins, malgré des progrès remarquables. Enfin, pour ce qui est du revenu, l'écart est difficile à combler et, en ce qui regarde le chômage de longue durée, l'écart s'agrandit.





## Bientôt moins de travailleurs au Québec : pourquoi?

Esther Lévesque et Normand Thibault

Si la tendance se maintient, la main-d'œuvre deviendra bientôt difficile à renouveler au Québec. Le déclin de la population des 20-64 ans, qui correspond au bassin potentiel de la main-d'œuvre, s'amorcera au plus tard à la fin des années 2010. À moins d'une progression singulière de l'activité, ce phénomène anticipé par tous les scénarios des Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051, devrait se répercuter sur le nombre total de travailleurs.

### L'ampleur du déclin

Partant de 4,66 millions de personnes en 2001, la population des 20-64 ans culminera à près de 4,9 millions en 2013, si le Québec conserve le niveau de migration externe des dernières années, ce que prévoit le scénario A de référence. Le bassin de travailleurs potentiels diminuera d'abord lentement, puis le déclin s'accroîtra. Entre 2011 et 2031, la perte globale dépassera 475 000 personnes, une variation nette de -10 %. En 2031, il restera 4,4 millions de personnes en âge de travailler, ce qui équivaut, en nombre, à l'effectif de 1991. En comparaison, la population totale se dirige vers une croissance globale de 4 % durant ces 20 années, tandis qu'on projette une augmentation de 76 % des personnes de 65 ans et plus.

Le relèvement du niveau d'immigration à 50 000 personnes annuellement, que le Québec n'a franchi qu'en deux occasions depuis 1951, est véhiculé par le scénario E fort. Dans ces conditions, la population des 20-64 ans se hisserait jusqu'à un sommet de 5 millions, mais reculerait de 253 000 personnes entre 2016 et 2031, soit une variation nette de -5 %. On compterait alors 4,8 millions de Québécois en âge de travailler, ce qui équivaut à l'effectif de 2004. Outre une immigration favorable, ce scénario projette une augmentation des naissances qui porterait

ses premiers fruits en matière de main-d'œuvre seulement vers 2026.

Le scénario F démontre que, sans migrations externes (ni mouvements internationaux ni interprovinciaux depuis 2001), et tout particulièrement sans l'apport des nouveaux immigrants, la population en âge de travailler connaîtrait une véritable hécatombe. Dès 2007, quand il y aurait 4,7 millions de personnes, ce dernier effectif commencerait à diminuer. Les pertes atteindraient le niveau record de 843 000 personnes, soit une variation nette de -18 % entre 2006 et 2031. Au terme de ces 25 années, la population des 20-64 ans s'établirait à 3,9 millions de personnes au Québec, ce qui correspond au niveau de 1980.

Avec ou sans migration, l'effectif des 20-64 ans va diminuer, et ce, particulièrement durant les années 2016-2031. Au-delà de cette période, il se pourrait que la décroissance soit entravée. L'accueil de 1,12 million de nouveaux immigrants, que projette le scénario A entre 2001 et 2031, transformerait la chute en une lente diminution. Le scénario E ferait mieux : avec 330 000 nouveaux immigrants et 290 000 naissances supplémentaires, il arrêterait le déclin, mais pas avant 2031.

### L'effet baby boom

La projection des composantes démographiques les plus optimistes ne fait que raccourcir la période de déclin et diminuer le volume des pertes. Pour comprendre la diminution annoncée de la population en âge de travailler, mieux vaut examiner la transformation de la composition par âge et l'avancement en âge des baby boomers.

Les générations du baby boom désignent habituellement les cohortes nées de 1946 à 1966. Au Québec, le phénomène s'est amorcé un peu auparavant, mais

cette période se caractérise par plus de 110 % de naissances par année. Durant les années précédentes, 1935-1946, la moyenne était de 85 000 naissances par année et, durant les 20 années suivantes, 1966-1986, de 94 000.

Ces générations nombreuses ont modelé la structure par âge de la population en âge de travailler depuis qu'elles s'y sont intégrées. Leur influence durera jusqu'au moment où elles en sortiront, c'est-à-dire entre 2011 et 2031, au fur et à mesure qu'elles franchiront le cap de 65 ans. Elles créeront alors un déficit difficile à combler.

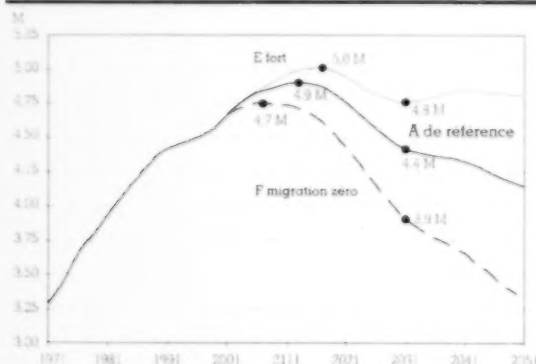
### Jadis, entrées foisonnantes

Âgées de 20 à 40 ans en 1986, les générations du baby boom donnent une forme pyramidale à la répartition selon l'âge. La population des 20-64 ans se compose largement de personnes de moins de 35 ans : 45 % de l'ensemble. Compte tenu d'une telle concentration de l'effectif aux jeunes âges, le processus de renouvellement de la population en âge de travailler est très dynamique. La relève se bouscule aux portes, comme le montre le nombre de nouvelles entrées par rapport à celui des sorties aux âges de la retraite.

Les nouvelles entrées dans la population en âge de travailler surviennent avec le passage à 20 ans des générations montantes. Entre 1981 et 1986, 627 000 jeunes y ont accédé selon l'effectif des 20-24 ans en 1986. En contrepartie, durant la même période, 253 000 sorties se sont produites par l'accession à 65 ans des personnes les plus âgées du groupe, soit l'effectif des 60-64 ans en 1981. Le rapport entre les entrées et les sorties indique le niveau de relève de la main-d'œuvre. Pour chaque centaine d'ainés sortants de la population en âge de travailler, il y avait donc 247 jeunes entrants qui pouvaient les remplacer au début des années 1980.

En 2001, les générations du baby boom prennent place au centre de la population en âge de travailler. Elles précèdent les premières générations nées du régime de sous-fécondité. Le groupe médian des personnes en âge d'activité, celui des 35-49 ans, rassemble 40 % de l'effectif, devançant les plus jeunes (32 %) comme les plus vieux (28 %). La relève est encore largement assurée, bien que déjà moins nombreuse. Pour chaque centaine d'ainés sortants, 166 jeunes entrants peuvent les remplacer.

Évolution de la population des 20-64 ans, Québec, 1971-2051



Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada.

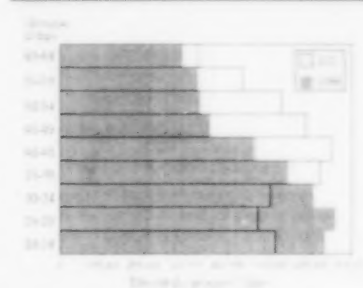


## Demain, foule à 65 ans

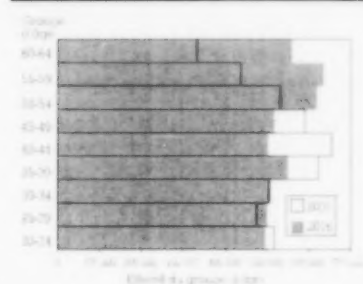
En 2016, les plus nombreuses des générations du baby boom seront prédominantes aux échelons supérieurs de la structure par âge, ce qui donnera au groupe des 50-64 ans un poids démographique jamais vu : 37 % des personnes en âge de travailler.

Durant le lustre précédent, en 2011-2016, le scénario A projette un seul intissant de relève. Pour 100 personnes sortant du bassin des travailleurs, seuls 98 jeunes pourront les remplacer. Ces jeunes, nés entre 1991 et 1996, forment le dernier et le moins peuplé contingent des naissances encore abondantes : la moyenne annuelle n'est déjà plus que de 93 000.

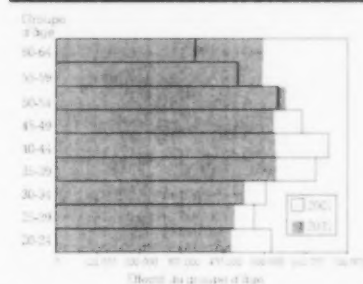
## Repartition par groupe d'âge, population des 20-64 ans, Québec, 1986 et 2001



Québec, 2001 et 2016



Québec, 2016 et 2031



Sources : Institut de la statistique du Québec  
Statistique Canada.

## Evolution de la composition par âge et du niveau de relève, population des 20-64 ans, Québec, 1986-2031

Période	Scénario	Groupe d'âge en fin de période				Entrées		Niveau de relève pour 100 sorties
		20-34	35-49	50-64	Total	20-24	60-64	
		ans	ans	ans		ans	ans	
		%				k		%
1981-1986		41	33	23	100	627	253	247
1996-2001		32	40	28	100	516	312	166
2011-2016	A	31	42	27	100	494	508	98
	E	31	37	32	100	507	507	100
	F	30	31	39	100	469	502	92
		29	26	45	100	420	590	71
2026-2031	A	29	36	35	100	487	607	80
	E	30	36	34	100	487	607	80
	F	29	35	36	100	369	579	64

Sources : Institut de la statistique du Québec  
Statistique Canada.

La relève serait pourtant assurée à 100 pour 100 avec l'évolution projetée du scénario E. Ses forts gains migratoires externes enrichiraient juste assez les nouvelles entrées dans la population en âge de travailler pour qu'elles égalent le nombre d'ainés qui en sortent. À un autre extrême, sans aucun gain migratoire comme le projette le scénario F le niveau de la relève chuterait à 93 pour 100.

Enfin en 2031, les personnes nées en 1966 atteindront 65 ans. Toutes les générations nombreuses du baby boom seront donc sorties de la population des 20-64 ans. Le poids des tranches de l'âge central des 35-49 ans (36 %) dépassera de nouveau celui des 50-64 ans, mais de peu. L'érosion de la base de la structure par âge, visible selon les trois scénarios, signifie que la main-d'œuvre continuera d'être davantage composée de personnes d'âge mûr que de jeunes. Le manque de relève sera devenu encore plus aigu. Il y aura 71 jeunes à l'entrée pour 100 aînés à la sortie, selon le scénario A. Avec le

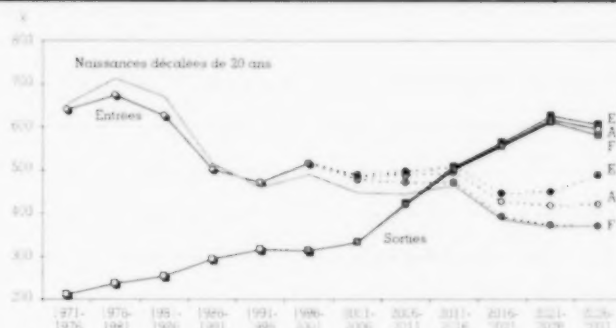
scénario E, la situation serait un peu moins critique, soit une relève assurée à 80 pour 100.

## Choc des générations extrêmes

Le déclin annoncé de la population en âge de travailler met en relation des générations presque toutes déjà nées. Les plus nombreuses en sortiront alors qu'entreront les moins nombreuses. Ce phénomène surviendra durant la période de déclin la plus intense, plus précisément entre 2016 et 2026.

À compter de 2016, les entrées dans la population en âge de travailler vont s'abaisser à 420 000 par lustre, selon le scénario A, soit un seul intégale depuis longtemps. Une remontée à 500 000 entrées serait possible avec le scénario E, mais seulement après 2026. Le volume des générations en cause, celles qui sont nées durant la période 1996-2001 et celles qui restent à naître du lustre 2001-2006, est faible : 75 000 en moyenne par année. Un tel nombre de naissances n'a pas été

## Evolution des entrées et sorties de la population des 20-64 ans et naissances cumulées par lustre et décalées de 20 ans, Québec, 1971-2031



Sources : Institut de la statistique du Québec  
Statistique Canada.

observé au Québec depuis la crise des années 1930.

À partir de 2016, quand s'amorcera l'entrée de ces générations réduites dans la population en âge de travailler, ce sont les plus nombreuses jamais nées au Québec qui se dirigeront vers la sortie. Le point culminant surviendra entre 2021 et 2025, quand les générations nées entre 1956 et 1961, qui comptaient en moyenne 142 000 naissances par année, franchiront à tour de rôle le cap des 65 ans.

### Declin ou non des actifs?

La population en âge de travailler reflète le potentiel des travailleurs. C'est la population active qui constitue le véritable bassin de main-d'œuvre. Les actifs rassemblent deux groupes de personnes : celles qui occupent un emploi et celles qui en cherchent un, soit les chômeurs. Le taux d'activité est le rapport entre la population active et la population totale de 15 ans et plus.

Le déclin prochain de la population en âge de travailler entraînera-t-il celui de la population active? Quelques simulations ont été faites, en appliquant des taux d'activité par groupe d'âge et par sexe à l'effectif projeté du scénario A de 2005 à 2026. Le but de l'exercice est d'illustrer l'incidence du déclin des 20-64 ans sur le volume global des actifs en regard des conditions actuelles de l'activité, et non de prévoir l'évolution.

Trois hypothèses sont retenues pour l'exercice. La première s'appuie essentiellement sur les taux d'activité observés au Québec en 2004 selon l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. La deuxième utilise les taux projetés dans la dernière analyse actuarielle de la Régie des rentes du Québec (RRQ), publiée en 2003. La troisième sous-tend une augmentation graduelle des taux jusqu'en 2026, de manière à atteindre ceux de l'Alberta, championne canadienne de l'activité en 2004 selon l'EPA.

Le taux global d'activité au Québec a récemment dépassé 65 %, ce qui constitue un record historique. L'activité maximale en 2004, cantonnée chez les 25-54 ans, varie autour de 90 % chez les hommes et de 80 % chez les femmes. Les taux des jeunes en âge d'étudier et des adultes en âge d'envisager la retraite sont nettement inférieurs. Appliquer ces

taux à l'effectif projeté des hommes et des femmes en âge de travailler maintiendrait la population active à 4 millions d'individus (jusqu'en 2011), puis le déclin s'amorcerait.

La RRQ projette une hausse de l'activité chez les hommes au seuil de la retraite, mais les taux demeurent inférieurs à ceux des Albertains en 2004. La projection n'a donc rien d'exagéré. Une forte poussée de l'activité féminine aux mêmes âges

est envisagée : par exemple, à 55-59 ans, les taux passeraient de 53 % en 2004 à 73 % en 2026. Un recul de l'activité chez les plus jeunes et les plus âgés est aussi anticipé. L'effet de ces tendances sur l'ensemble des actifs serait mitigé. Leur nombre se baserait à près de 4,2 millions mais, avant 2016, il aurait commencé à diminuer.

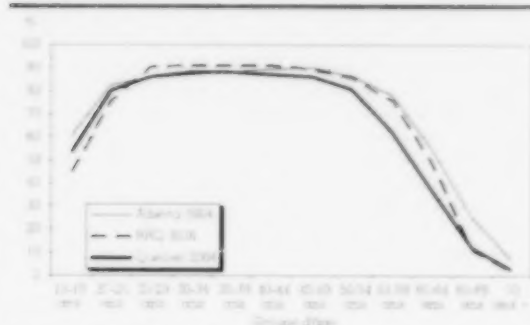
Si le Québec rejoignait graduellement l'Alberta en matière de taux d'activité, le

déclin prochain de sa population active serait probablement évité. Le nombre d'actifs se baserait à 4,25 millions en 2016 et il se maintiendrait jusqu'en 2026. Pour ce faire, des gains substantiels devraient être réalisés chez les personnes de 55 ans et plus. Par exemple, le taux d'activité albertain des 60-64 ans en 2004 est de 55 %, alors que celui du Québec est de 37 %. Cela entraînerait sans doute un report de l'âge à la retraite pour plusieurs travailleurs ou, tout au moins, la poursuite de l'activité dans un autre emploi.

### En somme

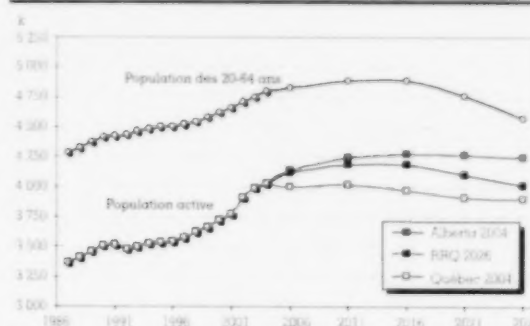
La sous-fécondité, installée depuis plusieurs décennies, entrave le remplacement des générations nombreuses qui arrivent au seuil de la retraite. Le déclin prochain de la population en âge de travailler, tout comme son vieillissement, semble donc irrémédiable. Les gains migratoires futurs, même les plus optimistes, ne font que retarder le début de la chute et réduire les pertes. Il semble qu'il soit encore possible d'éviter la décroissance de la population active, surtout en relevant le niveau d'activité au-delà de 55 ans.

### Trois hypothèses de taux d'activité en 2026 selon le groupe d'âge



Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada, Régie des rentes du Québec.

### Population des 20-64 ans et population active, Québec, 1987-2004, projection du scénario A de référence et simulation selon l'hypothèse de taux d'activité, 2006-2026



Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada.

Ce bulletin est réalisé par l'Unité des conditions de vie et l'Équipe du programme démographique.

Pour plus de renseignements :  
Sylvie Jean, chargée de projet  
200, chemin Sainte-Foy, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 5T4

Téléphone : (418) 691-2411 (poste 3155)  
Courriel : sylvie.jean@stat.gouv.qc.ca  
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec  
2<sup>e</sup> trimestre 2005  
ISSN 1491-6789

© Gouvernement du Québec

Institut  
de la statistique  
**Québec**

